SACHSEN-ANHALT

Landesverwaltungsamt

Zum Umgang mit personellen Engpässen in Kindertageseinrichtungen, Horten und Kindertagespflege

Handlungsempfehlung des Landesjugendamtes für Träger von Kindertageseinrichtungen sowie Leitungspersonal

Inhalt

Vorwort S. 3

1. Personalmangel: Gründe S. 4

2. Rechtliche Relevanz von Personalmangel: Meldepflicht, Kindeswohl, Aufsichtspflicht S. 4

3. Zur Notwendigkeit einer situations- und fallbezogenen Einschätzung der personellen Mindestbesetzung S. 6

S. 6

4. Maßnahmen zum Umgang mit personellen Engpässen S. 7
   - 4.1. Empfehlungen für vorbeugende Maßnahmen
     - 4.1.1. Personalausfall bei Dienstplanung und Urlaubsplanung berücksichtigen, ggf. jährliche Schließzeiten planen
     - 4.1.2. Unterschiedliche Arbeitszeit-/Arbeitsvertragsmodelle ausloten
     - 4.1.3. Überstunden klar regeln
     - 4.1.4. Aufstockungspotential ausloten
     - 4.1.5. Vertretungskräfte akquirieren (Fach- und Hilfskräfte)
     - 4.1.6. Ehrenamtliche Aushilfen akquirieren
     - 4.1.7. Personellen Mindestbedarf in Notsituationen einrichtungsbezogen im Grundsatz klären
   - 4.2. Empfehlungen zur anlassbezogenen Bearbeitung von Personalengpässen S. 10
     - 4.2.1. Maßnahmen bei planbaren, zeitlich begrenzten Personalausfällen
     - 4.2.2. Maßnahmen bei unvorhersehbaren, zeitlich begrenzten Ausfällen
     - 4.2.3. Maßnahmen bei längerfristigen und kumulierenden Ausfällen

5. Beteiligung des Kuratoriums & Kommunikation S. 14
   - 5.1. Kommunikation mit Eltern S. 15
   - 5.2. Transparenz und Klarheit S. 16

6. Anhang S. 17
   - 6.1. Vorschlag Informationsschreiben für Eltern S. 17
   - 6.2. Checkliste „Vorgehen bei Personalmangel“ S. 19

7. Quellen und weiterführende Literatur/Web-Links S. 21

Vorwort

In vielen Kindertageseinrichtungen, Horten und Tagespflegestellen im Land Sachsen-Anhalt ist die Personalsituation vorübergehend und zum Teil chronisch angespannt. Ursächlich hierfür können außergewöhnlich hohe Krankheitsausfälle des pädagogischen Personals wie bspw. während der Corona-Pandemie oder das vermehrte Auftreten anderer Infektionskrankheiten sein. Hinzu kommen gerade im Nachgang der gemeisterten Corona-Pandemie beim Personal in den Einrichtungen allgemeine Erschöpfung und u.U. geminderte Leistungsfähigkeit. Vielfältige Gespräche mit Vertreter:innen der örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe, Vertreter:innen von Einrichtungsträgern, Leitungskräften und pädagogischen Fachkräften sowie mit Eltern und nicht zuletzt die hohe Anzahl von Meldungen besonderer Vorkommnisse nach § 47 Sozialgesetzbuch VIII (SGB VIII), die Schließungen und Teilschließungen sowie Öffnungszeitreduktionen betreffen, zeigen: Personalnot ist ein grundsätzliches Problem. Die (Neu-)Einstellung von qualifiziertem Personal gestaltet sich insbesondere aufgrund von fehlenden Fachkräften schwierig.

Neben grundsätzlichen Diskussionen über - und Bemühungen um strukturelle Lösungen auf den Ebenen von Politik und Verwaltung ist der Fachkräftemangel/Personalmangel besonders für Träger und Leitungskräfte eine Herausforderung. Auf Ebene der Praxis gilt es, regelmäßig - und häufig sehr kurzfristig - Lösungen zu finden. Oberste Priorität hat selbstverständlich das Ziel, auch bei Personalmangel den Betrieb der Einrichtungen aufrechtzuerhalten – und dabei das Wohl der betreuten Kinder zu jedem Zeitpunkt zu gewährleisten.

Die vorliegende Handlungsempfehlung zielt ganz besonders darauf ab, Trägern von Kindertageseinrichtungen & Horten und Leitungskräften Orientierung zu bieten. Sicheres und schnelles Handeln im Fall auftretender Notsituationen durch Personalmangel ist unabdingbar. Leitungskräfte müssen gemeinsam mit dem jeweiligen Einrichtungsträger, den Verantwortlichen beim örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe (Jugendamt) und nicht zuletzt mit den Eltern der betreuten Kinder, die durch personelle Engpässe sich stellenden Herausforderungen meistern. Das Papier enthält Hinweise auf geeignete Maßnahmen zur Prävention von Personalmangel ebenso wie Vorschläge zum Vorgehen bei akutem Personalausfall und stellt die damit verknüpften Dokumentations- und Meldepflichten in komprimierter Weise dar.

1 Personalmangel: Gründe

Fehlzeiten von beschäftigtem Personal resultieren i.d.R. aus Erholungs- und/oder Bildungsurlaub, Freistellung, Schwangerschaft mit sofortigem Beschäftigungsverbot sowie aus Krankheit, Quarantäne. Darüber hinaus fehlen Fachkräfte auf Grund von i.d.R. langfristig geplanter Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen, Fachtagen und Konferenzen oder weil sie an fachlich relevanten Arbeitskreisen mitwirken, an Schulungen teilnehmen oder sich in der Gremienarbeit engagieren. Hinzu kommen Fälle von mehr oder weniger kurzfristigen Kündigungen (fristlos/fristgerecht) von Fachkräften und unbesetzte Stellen und Stellenanteile. Nicht zuletzt wird Personal regelmäßig auch dadurch fehlen, dass angefallene Überstunden abgebaut werden.

2 Rechtliche Relevanz von Personalmangel: Meldepflicht, Kindeswohl, Aufsichtspflicht

Der Rahmen, in dem Personalausfälle in Kindertageseinrichtungen juristisch relevant werden, ist komplex und ist zwischen den oben genannten Bestimmungen des Kinder- und Jugendhilfegesetzes (SGB VIII, §§ 8, 45, 47), des Gesetzes zur Förderung und Betreuung von Kindern in Tageseinrichtungen und in Tagespflege des Landes Sachsen-Anhalt (KiFöG, §§ 5, 20, 21, 22) sowie des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB, § 16311) aufgespannt. Die Inhalte der §§ 45 und 47 SGB VIII sowie des § 1631 BGB sollen im Folgenden kurz erläutert werden:

Aus § 47 (1)[2] SGB VIII geht eine Meldepflicht für Träger von Kindertageseinrichtungen hervor, die die „Ereignisse oder Entwicklungen“ betreffen, „die geeignet sind, das Wohl der Kinder und Jugendlichen zu beeinträchtigen“. Die zuständige Behörde, d.h. der örtliche Träger der öffentlichen Jugendhilfe, wird damit in die Lage versetzt, auf negative Ereignisse und Entwicklungen rechtzeitig und angemessen zu reagieren. Akut und/oder über einen gewissen Zeitraum anhaltender Personalmangel ist geeignet, sich auf das Wohl der betreuten Kinder in erheblichem Maße auszuwirken bzw. dieses zu beeinträchtigen[1]. Der Einrichtungsträger ergreift in diesem Fall in enger Abstimmung mit dem örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe geeignete Maßnahmen, um das Kindeswohl in der gegebenen Situation abzusichern.

§ 45 SGB VIII (2) bestimmt, dass die Erlaubnis für den Betrieb einer Einrichtung der Kinder- und Jugendhilfe zu erteilen ist, wenn darin das Wohl der Kinder und Jugendlichen gewährleistet ist und „die dem Zweck und der Konzeption der Einrichtung entsprechenden räumlichen, fachlichen, wirtschaftlichen und personellen Voraussetzungen für den Betrieb erfüllt sind und durch den Träger gewährleistet werden“. Bei Personalmangel ist insofern davon auszugehen, dass die personellen Voraussetzungen für den Betrieb nicht erfüllt sind und temporär durch den Träger nicht gewährleistet werden können. Was wiederum dem Wohl der betreuten Kinder abträglich sein kann bzw. ist.

Das Kindeswohl bzw. die Gewährleistung desselben spielt in Bezug auf Personalmangel insofern eine wichtige Rolle. Gleichermaßen ist es so, dass an keiner Stelle gesetzlich geklärt ist, was Kindeswohl konkret bedeutet oder was genau eine Kindeswohlgefährdung ist. Es handelt sich bei beiden Begriffen um sogenannte "unbestimmte Rechtsbegriffe". Im Fazit bedeutet dies, dass es keine Standards oder Mindestanforderungen an die personelle Ausstattung gibt, die generell anzuwenden wären. Vielmehr muss in jedem

[1] Vgl. Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter (2013): Handlungsleitlinien zur Umsetzung des Bundeskinderschutzgesetzes im Arbeitsfeld der betriebserlaubnispflichtigen Einrichtungen nach § 45 SGB VIII, Download unter: https://lsaurl.de/501BAGLJAE, S. 9, S.11 (Zugriff: 24.01.2023)
[2] Hinweise und Beispiele zur Anwendung Anwendung/Berechnung des Mindestpersonalschlüssels gibt das Ministerium für Arbeit, Soziales und Integration, Referat Kindertagesbetreuung und frühkindliche Bildung unter: https://lsaurl.de/501MSHINWEISE (Stand 19.12.2019)

Einzelfall bei Personalmangel in jeder Einrichtung unter Einbezug aller aktuellen relevanten Bedingungen (wie z.B. Architektur und Ausstattung der Räume; Alter und Temperament der betreuten anwesenden Kinder; Berufserfahrung, Professionalität, Temperament des Betreuungspersonals; u.v.m.) eine eigenständige Interpretation erfolgen. Als Bezugsgröße soll der in § 21 Abs. 2 KiFöG (Pädagogische Fachkräfte) angegebene Mindestpersonalschlüssel in die jeweilige Entscheidungsfindung einbezogen werden. Ein signifikantes Unterschreiten des Personalschlüssels ist ein gewichtiger Hinweis auf Personalmangel. Aus den angeführten Gründen kann aus dieser rechnerischen Größe jedoch im einzelnen Fall in Bezug auf das Wohl der betreuten Kinder und die Aufsichtspflicht für diese keine Aussage über eine etwaige Mindestanwesenheit von (pädagogischem Fach-)Personal abgeleitet werden. § 1631 BGB bestimmt, dass die „Personensorge (...) insbesondere die Pflicht und das Recht, das Kind zu pflegen, zu erziehen, zu beaufsichtigen und seinen Aufenthalt zu bestimmen“ umfasst. In der Regel liegt die Personensorge und damit die Aufsichtspflicht bei den Eltern als Sorgeberechtigten. Per Abschluss eines Betreuungsvertrages regeln Eltern und Träger, dass der Träger während des Aufenthalts des Kindes in der Einrichtung die Aufsichtspflicht übernimmt. Über den Arbeitsvertrag, den eine pädagogische Fachkraft mit dem Träger geschlossen hat, ist geregelt, dass die Aufsichtspflicht für die Kinder auf das pädagogische Personal übertragen wird und diese damit zu sogenannten Erfüllungsgehilfen des Einrichtungsträgers im Sinne des § 278 BGB werden. Der Träger hat seinerseits die Verantwortung, zu jedem Zeitpunkt ausreichend geeignetes Aufsichtspersonal vorzuhalten, um der auf ihn von den Sorgeberechtigten übertragenen Pflicht, das Kind zu beaufsichtigen, angemessen nachzukommen. Es gibt keine gesetzlichen Vorgaben darüber, für wie viele Kinder eine aufsichtsführende Person verantwortlich sein kann oder soll und auch nicht darüber, welche Qualifikation die aufsichtsführende Person haben muss. Stattdessen muss die Frage danach, wieviel Aufsichtspersonal der Träger vorhalten muss, um seiner Aufsichtspflicht nachzukommen, fallbezogen beantwortet werden unter Einbeziehung der kind-, orts-, und situationsbezogenen Umstände und danach, was die aufsichtsführende Person sich selbst zutraut bzw. was ihr auf Grund ihrer fachlichen Kompetenzen zugemutet werden kann.

- § 8 b Abs. 2 Sozialgesetzbuch VIII (SGB VIII):
  Fachliche Beratung und Begleitung zum Schutz von Kindern
- § 45 SGB VIII:
  Erlaubnis für den Betrieb einer Einrichtung
- § 47 SGB VIII:
  Melde- und Dokumentationspflichten
- § 5 Abs. 1 und 2 Kinderförderungsgesetz (KiFöG):
  Aufgaben der Tageseinrichtungen
- § 20 Abs. 2 KiFöG:
  Aufsicht
- § 21 KiFöG:
  Pädagogische Fachkräfte
- § 22 Abs. 2 KiFöG
  Pflicht zur Fortbildung
- § 1631 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)
  Inhalt und Grenzen der Personensorge

3 Zur Notwendigkeit einer situations- und fallbezogenen Einschätzung der personellen Mindestbesetzung

Der Gesetzgeber regelt die Folgen von Kindeswohlgefährdung und Aufsichtspflichtverletzung, definiert jedoch die Art und Weise des ‚richtigen' Aufsichtspflichtführens und der Absicherung von Kindeswohl bewusst nicht. Es lassen sich deshalb keine rechtlich verbindlichen Standards oder Mindestanforderungen an die konkret vorzuhaltende Personalausstattung ableiten.

Aus diesem Grunde ist es unerlässlich, dass die Leitung in Abstimmung mit dem Träger einer Einrichtung ggf. in Zusammenarbeit mit dem jeweils zur Verfügung stehenden Personal die erforderliche personelle Mindestanwesenheit für den Betrieb der Einrichtung einschätzt. Diese Einschätzung erfolgt auf der Basis einer Beurteilung der Eignung der Aufsichtsperson, der jeweiligen Anzahl der Kinder in der Einrichtung, der Altersstruktur und ggf. der Gruppengröße, der Individualität der Kinder und aktueller ortsbezogener Umstände (architektonische und ausstattungsbedingte räumliche Voraussetzungen u.ä.). Wird festgestellt, dass ein vorliegender Personalmangel dazu führen kann, dass das Wohl der Kinder in der Einrichtung nicht gesichert ist und/oder dass es auf Grund von Personalmangel mit hoher Wahrscheinlichkeit zu Aufsichtspflichtverletzungen kommen wird, muss der Träger Maßnahmen ergreifen, die geeignet sind, die Situation abzustellen bzw. zu verhindern.

4 Maßnahmen zum Umgang mit personellen Engpässen

Für den Umgang mit personellen Engpässen sind je nach Dringlichkeit unterschiedliche Maßnahmen zu ergreifen. Je nach Dringlichkeit der Lage lassen sich Maßnahmen klassifizieren in solche, die zur Vorbeugung von Personalmangel dienen sowie solche, die im Rahmen der anlassbezogenen Bearbeitung von Personalmangel zur Anwendung kommen können.

Ausfälle von Personal müssen der für Kindertagesbetreuung zuständigen Aufsichtsbehörde (örtlicher Träger der öffentlichen Jugendhilfe/ Jugendamt) unverzüglich durch den Einrichtungsträger zur Kenntnis gegeben werden, wenn diese akut und/oder in erheblichem Maße auftreten sowie wenn diese geeignet sind, die Absicherung von Aufsichtspflicht und Kindeswohl zu beeinträchtigen. In Abstimmung mit der Aufsichtsbehörde kann der Einrichtungsträger daraufhin eine Reduzierung des konzeptionell und qua Betriebserlaubnis vorzuhaltenden Angebots erwägen. Die Angebotsreduzierung kann in der Einschränkung der Öffnungszeiten, in der Einrichtung von Notgruppen und in Teilschließungen bestehen. Die Angebotsreduzierung ist eine Maßnahme, die es auf Grund ihrer schwerwiegenden Konsequenzen für die leistungsberechtigten Kinder sowie (insbesondere mit Blick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie) für deren Sorgeberechtigten nach Möglichkeit zu vermeiden gilt. Bevor diese zum Einsatz kommen, sollen die im Kontext der konkreten Kindertageseinrichtung zur Verfügung stehenden vorbeugenden Maßnahmen und jene zur anlassbezogenen Bearbeitung von Personalengpässen ausgeschöpft worden sein.

4.1 Empfehlungen für vorbeugende Maßnahmen

4.1.1 Personalausfall bei Dienstplanung und Urlaubsplanung berücksichtigen, ggf. jährliche Schließzeiten planen

Dass unerwartet oder geplant Personal ausfallen kann, entspricht dem Alltag und der Lebenswirklichkeit. Es ist deshalb unerlässlich, Dienst- und Urlaubspläne so zu gestalten, dass Ausfallzeiten von pädagogischen Fachkräften nicht den Betrieb der Einrichtung gefährden. Vielmehr ist so zu planen, dass planbare und zeitlich begrenzte Abwesenheitszeiten (z.B. auf Grund von Fortbildungen und Gremientätigkeit des Personals oder auf Grund von langfristigen therapeutischen Maßnahmen) vorab geklärt und eingeplant werden können. Das Personal trägt die Verantwortung für eine rechtzeitige Informationsweiterleitung an den Träger bzw. die dienst- und urlaubsplanverantwortliche Leitungsperson.

Es ist zudem erprobte und bewährte Praxis, dass Tageseinrichtungen z.B. in den Sommerferien, an sogenannten ‚Brückentagen' sowie zum Jahreswechsel oder aus Anlass von (Inhouse-) Fortbildungen des Teams Schließzeiten einführen. Die Vor- und Nachteile von Schließzeiten sollten Träger, Leitung, Team und Elternschaft offen diskutieren. Die bisherige Praxis spricht jedoch deutlich dafür, dass zur Prävention von Personalmangelsituationen Schließzeiten von unschätzbarem Wert sind. Denn die Anteile urlaubsbedingter Personalausfälle, die in der regulären Dienstplanung zusätzlich zu berücksichtigen sind, werden durch sie signifikant verringert. Damit ist die sogenannte ‚Personaldecke' in den regulären Dienstzeiten ‚weniger dünn'. Letztlich ist gerade dies der Bildungs- und Betreuungsqualität zuträglich, weil die regulären Öffnungszeiten der Einrichtungen dadurch mit einer besseren Personalausstattung abgedeckt werden können.

Auf der Basis einer vertrauensvollen und kontinuierlichen Zusammenarbeit sollten Träger und Leitung gegenüber der Elternschaft ggf. die Argumente für eine Schließzeit plausibilisieren. Bei Beschluss einer Schließzeit durch das Kuratorium sollen Eltern frühzeitig - i.d.R. Anfang des letzten Quartals des Vorjahres - und trans-parent informiert werden, denn Familien brauchen Planungssicherheit. Zudem sollte eine Bedarfsanalyse durchgeführt werden: Jenen Eltern, die für ihr(e) Kind(er) keine Betreuung während der Schließzeiten gewährleisten können, soll der Träger Alternativangebote unterbreiten (z.B. eine Notgruppe in der KITA einrichten oder die vorübergehende Betreuung des Kindes in einer Ausweichtageseinrichtung bzw. Tagespflegestelle anbieten).

(Es ist zu beachten, dass in einem bestehenden Vertragsverhältnis Betreuungsverträge nicht einseitig zum Nachteil der Eltern verändert werden können. Zur Festlegung bzw. Änderung von Öffnungs- und Schließzeiten ist die Zustimmung des Kuratoriums erforderlich [vgl. § 19 Abs. 3 Satz 3 Nr. 2 KiFöG]).

4.1.2 Unterschiedliche Arbeitszeit-/Arbeitsvertragsmodelle ausloten

Seitens des Einrichtungsträgers kann/sollte geprüft werden, ob eine Flexibilisierung der Arbeitszeit für das Fachpersonal in Frage kommt. Dies setzt einvernehmliche Vereinbarungen zwischen Mitarbeitenden und Arbeitgeberseite voraus, die Lage und Dauer der Arbeitszeit so flexibilisieren, dass die Arbeitszeit bei hohem Arbeitsaufkommen nach vorheriger Information durch die Arbeitgeberseite (einseitig) erhöht werden kann. Für die Dienstplanung hat das den entscheidenden Vorteil, dass ein Ansammeln von Überstunden vermieden wird. Denn die Planung von Überstundenabbau führt i.d.R. wiederum zu Personalengpässen, weil dadurch das Personal zusätzlich zu anderen Ausfallzeiten (Urlaub, Krankheit, Gremientätigkeit, Fortbildung etc.) fehlt.

4.1.3 Überstunden klar regeln

Für das Leisten von Dienstzeiten, die über die vertraglich vereinbarte Normalarbeitszeit hinausgehen, sollen klare Regelungen getroffen und verschriftlicht werden, die sowohl den Aufbau von Überstunden als auch deren Kompensation betreffen. Überstunden sollen nur punktuell angeordnet und geleistet werden. Es gilt zu verhindern, dass Mitarbeiter:innen zu viele Überstunden leisten, weil aus dem nachfolgend notwendigen Freizeitausgleich erneut Fehlzeiten resultieren, die wiederum zu Personalengpässen führen können. Träger sollen die Möglichkeiten eines Mehrarbeitsausgleichs durch Entgelt prüfen und die Akzeptanz des Personals diesbezüglich vorab erfragen.

4.1.4 Aufstockungspotential ausloten

Teilzeitkräfte, die dazu in der Lage und bereit sind, bei Personalengpässen ihren Stundenumfang temporär aufzustocken, sind ein Potential, das genutzt werden sollte. Es ist daher hilfreich, in Teilzeit tätige Mitarbeiter:innen vorab danach zu fragen, ob grundsätzlich die Bereitschaft zu Aufstockung besteht. Eine solche Abfrage sollte dokumentiert werden, denn im Bedarfsfall können diese Mitarbeitenden kurzfristig angesprochen werden und den zur Verfügung stehenden Stundenpool erheblich erweitern.

4.1.5 Vertretungskräfte akquirieren (Fach- und Hilfskräfte)

Es empfiehlt sich, einen Pool von Vertretungskräften aufzubauen. Ehemalige Mitarbeitende im Ruhestand, Mitarbeitende in Elternzeit oder zeitlich flexible Eltern könnten daraufhin angesprochen werden, ob sie im Bedarfsfall Interesse an einer flexiblen Mitarbeit haben. Diese Personen müssen alle formalen Kriterien nachweisen (Per Ausbildungsnachweis anerkannter Fachkraftstatus oder Zulassung als Fachkraft oder Hilfskraft durch Einzelfallentscheidung gemäß § 21 Abs. 4 KiFöG sowie jeweils Führungszeugnis, Belehrung, Schweigepflicht). Es empfiehlt sich, dass die in Frage kommenden Personen regelmäßig Kontakt zur Einrichtung haben, bspw. über Zusatzangebote am Nachmittag (Lese- und Spielzeiten).

4.1.6 Ehrenamtliche Aushilfen akquirieren

Hilfsbereite Eltern mit entsprechenden zeitlichen Möglichkeiten sowie andere Personen aus dem Umfeld der Einrichtung könnten im Notfall für die Gewährleistung der Aufsichtspflicht unterstützend herangezogen werden. Bedingung dafür ist, dass diese verantwortungsbewusst und geeignet sind, auf Grund ihrer Kompetenzen und Persönlichkeit diese Aufgabe zu übernehmen. Der Aufbau dieses Personenkreises soll mit besonderer Sorgfalt erfolgen; die Elternschaft bzw. das Kuratorium sollte eingebunden werden und nach Möglichkeit unterstützen. Die in Frage kommenden Ehrenamtlichen sollten bereits im Vorfeld ein erweitertes Führungszeugnis einholen, um dieses im Bedarfsfall vorzulegen. Zudem empfiehlt sich eine vorsorgliche Schweigepflichterklärung und die vorsorgliche Einweisung (bspw. Präventions- und Schutzkonzept, pädagogisches Konzept, geltende Regeln und Routinen). Es ist vorab zu klären und abzusichern, dass ehrenamtlich Mitarbeitende adäquat unfall- und haftpflichtversichert sind. Zudem ist es ratsam, die Kooperation mit ehrenamtlichen Aushilfen in der pädagogischen Konzeption darzulegen und dort zu verankern.

4.1.7 Personellen Mindestbedarf in Notsituationen einrichtungsbezogen im Grundsatz klären

Die Verantwortlichen sollten grundsätzlich klären, wie ein personeller Mindestbedarf zu bemessen ist. Unter der Voraussetzung der gemachten Ausführungen zu Aufsichtspflicht und Kindeswohl ist es nicht möglich, eine allgemeine zahlenmäßige Angabe für einen Mindestpersonalschlüssel zu treffen. Vielmehr muss eingeschätzt werden, wie die zur Verfügung stehenden Räumlichkeiten (Innenräume, Außenfläche), die Anzahl der Kinder, die Altersstruktur, der Entwicklungsstand der Kinder, die aktuellen Umstände im Verhältnis zu den erforderlichen Kompetenzen bzw. Zutrauen zu den potenziell aufsichtsführenden Personen stehen, um daraus im konkreten Einzelfall ableiten zu können, wie viele Fach- und/oder Hilfskräfte, ggf. ergänzt durch Ehrenamtliche eingesetzt werden müssen, um den Betrieb aufrechtzuerhalten.

Empfehlenswert ist, dass die Leitung in Abstimmung mit Team und Träger einen einrichtungsbezogenen Notfallplan erarbeitet und schriftlich dokumentiert. Dieser Notfallplan sollte alle Variablen benennen (Räumlichkeiten, Kinderanzahl etc., siehe oben) und in die Überlegungen einbeziehen. Ein solcher Notfallplan muss mit dem einrichtungsspezifischen Kinderschutzkonzept konform gehen.

Prinzipiell gilt für Kindertageseinrichtungen, dass die Bewertung der personellen Situation zur Sicherstellung der Aufsichtspflicht durch den Träger im Einvernehmen mit der Einrichtungsleitung und dem pädagogischen Fachpersonal vorzunehmen ist. (Denn zwar übernimmt der Träger per Abschluss des Betreuungsvertrages mit den

Eltern die Aufsichtspflicht, überträgt diese aber wiederum auf Kitaleitung und übriges Kitapersonal.)

Für die Erarbeitung eines Notfallplans bietet es sich an, entlang einer „Wenn..., dann..."-Logik ver-schiedene Szenarien konkret für die Einrichtung durchzuspielen im Sinne der Beantwortung folgender Frage: „Wenn zu einer bestimmten Zeit im Tagesverlauf X Kinder im Alter von/bis anwesend sind, und diese Kinder in der Regel in Y Räumen betreut werden, dann sollen zur Absicherung von Kindeswohl und Aufsichtspflicht Z pädagogische Fachkräfte eingesetzt werden." Auf der Grundlage einer Erhebung der Anwesenheitszahlen von Kindern zu verschiedenen Zeiten im Tagesverlauf kann auf der Grundlage des Notfallplanes die Entscheidung über den richtigen Zeitpunkt zum Einsatz von Vertretungs- und Hilfskräften sowie Ehrenamtlichen, die Notwendigkeit zu Reduzierung von Öffnungszeiten und/oder der Zeitpunkt für Schließung bzw. Teilschließung erleichtert werden.

Getroffene Regelungen zum möglichen Handeln bei auftretenden personellen Engpässen sollten im Vorfeld der Aufsichtsbehörde zur Kenntnis gegeben bzw. mit dieser abgesprochen werden. Zudem sind die Eltern darüber in Kenntnis zu setzen.

4.2 Empfehlungen zur anlassbezogenen Bearbeitung von Personalengpässen

4.2.1 Maßnahmen bei planbaren, zeitlich begrenzten Personalausfällen

Wenn durch

- regulären, und damit generell in die Dienstplanung einzubeziehenden Erholungsurlaub oder Bildungsurlaub (Teilnahme an Fortbildungen, Fachtagen, themenbezogene Schulungen oder Konferenzen) und/oder
- durch planbare Arbeitsunfähigkeitszeiten (z.B. durch notwendige Gesundheitsvorsorge/-behandlung wie diagnostische und therapeutische Maßnahmen wie OPs, Rehabilitationskuren etc.) sowie
- durch den notwendigen Freizeitausgleich von Mehrarbeit (d.h. Überstundenabbau) und darüber hinaus
- durch erforderliche Mitarbeit in Gremien, Fach- und Arbeitskreisen

...Personal planbar und zeitlich begrenzt für den pädagogischen Alltag der Einrichtung nicht zur Verfügung steht, gibt es verschiedene Handlungsoptionen:

- Generell soll zum einen die Planung mit ausreichend zeitlichem Vorlauf erfolgen. Hier sind Leitung und Team gleichermaßen gefordert, rechtzeitig bei Bekanntwerden von notwendigen Abwesenheitszeiten darüber zu informieren, um Termine möglichst langfristig im Dienstplan zu berücksichtigen.
- Es kann notwendig werden, mit Personal Abweichungen von üblicherweise festgelegten Dienstzeiten zu vereinbaren (früherer Arbeitsbeginn, späteres Dienstende) und
- die Möglichkeiten der Übernahme von zusätzlichen Dienstzeiten zu klären.
- Auf der Basis von vorab geführten Vereinbarungen/Gesprächen kann die Wochenarbeitszeit von Personal mit flexiblen Arbeitsverträgen aufgestockt werden und/oder
- das Leisten von Überstunden/Mehrarbeit angeordnet werden.

4.2.2 Maßnahmen bei unvorhersehbaren, zeitlich begrenzten Ausfällen

Bei unvorhersehbar eintretenden Erkrankungen des Personals (Arbeitsunfähigkeit) sowie vorübergehendem Beschäftigungsverbot (z.B. im Falle einer Schwangerschaft) ist es unabdingbar, zunächst eine Einschätzung der erforderlichen personellen Mindestanwesenheit vorzunehmen, die für die Sicherstellung von Aufsichtspflicht und Kindeswohl erforderlich ist. Auf der Basis dieser Einschätzung kann es erforderlich werden:

- das (pädagogische) Angebot im Tages- und Wochenablauf zu reduzieren. Das kann bedeuten, dass spezielle Aktivitäten (Arbeit in Kleingruppen, zum Beispiel mit Vorschulkindern oder Ausflüge), die einen hohen Personalbedarf bedeuten, eingeschränkt werden, verschoben oder für den begrenzten Zeitraum ersatzlos ausfallen müssen.
- Anpassungen im Dienstplan vorzunehmen, Dienstzeiten zu verschieben.
- Kurzurlaube zu streichen.
- gebuchte Fortbildungsveranstaltungen, Gremienarbeit etc. abzusagen.
- Überstunden anzuordnen und ggf. flexible Arbeitsverträge von Personal, das dazu bereit ist, aufzustocken.
- den Stundenumfang von in Teilzeit tätigem Personal heraufzusetzen (in Abstimmung mit den Fachkräften).
- – wenn möglich – geeignete Aushilfskräfte einzustellen oder sog. „Springer“ (bei großen Trägern) anzufordern
- zusätzliche Hilfskräfte und/oder Ehrenamtliche zur Sicherung der Aufsichtspflicht hinzuzuziehen.

4.2.3 Maßnahmen bei längerfristigen und kumulierenden Ausfällen

4.2.3.1 Maßnahmen zum ‚Betrieb mit Einschränkungen‘ (z.B. der pädagogischen Angebote)

Wenn durch Kündigungen von Fachkräften, Beschäftigungsverbote im Rahmen des Gesundheitsschutzes, langfristige Erkrankungen, Suspendierungen oder Versetzungen Personal langfristig und gehäuft in einer Einrichtung ausfällt, sollten alle Maßnahmen nach Punkt 4.1.1. bis 4.2.2 zum Einsatz kommen.

Zusätzlich soll je nach Notwendigkeit:

- die Suche nach geeignetem Personal verstärkt und ausgeweitet werden.
- die Elternschaft, d.h. das Elternkuratorium z.B. bei der Planung weiterer Maßnahmen intensiv einbezogen werden.
- die Streichung von Urlaub erwogen werden (Urlaubssperre).
- die Neu-Aufnahme von Kindern sowie damit verbundene Eingewöhnungen verschoben werden.
- der Einsatz von Fachpersonal aus Personalüberlassungen erwogen werden (Zeitarbeit).
- die Kommunikation mit der gesamten Elternschaft darauf abgestellt werden, frühzeitig über Einschränkungen, d.h. Angebotsreduzierung zu informieren und auch die Möglichkeit der Reduzierung von Öffnungszeiten sowie Teilschließungen und Schließungen anzukündigen. Eltern sollen über geeignete Kommunikationskanäle (z.B. Email, Infoschreiben in die Fächer der Kinder oder ggf. Kurznachrichtendienste) rechtzeitig über die aktuelle Personallage (sowie mögliche Verschärfungen) informiert werden und in Kenntnis über mögliche Auswirkungen auf den Betrieb gesetzt werden. Es ist ratsam, vorab gängige Kommunikationskanäle aufzubauen und auszuprobieren. Um zeiteffizient Nachrichten an alle Sorgeberechtigten versenden zu können, kann beispielsweise auch ein Mitglied des Elternkuratoriums die Verteilung von Nachrichten der Kitaleitung an die Elternschaft übernehmen und umgekehrt Nachfragen etc. der Elternschaft entgegen-

nehmen und gebündelt an die Kitaleitung zurückgeben.
- die Elternschaft gebeten werden, die Betreuungsleistung in geringerem Umfang als per Betreuungsvertrag vereinbart in Anspruch zu nehmen. D.h. Eltern sollen zu diesem Zeitpunkt gebeten werden, ihre Kinder – soweit möglich – übergangsweise später in die Einrichtung zu bringen und/oder früher abzuholen und/oder tageweise zu Hause zu betreuen. Es ist zu beachten, dass im Rahmen des Rechtsanspruches und des geschlossenen Betreuungsvertrags Eltern gebeten, jedoch nicht aufgefordert werden können, ihre Kinder in geringerem Umfang betreuen zu lassen; kommen die Eltern der Bitte nach, handelt es sich um wohlwollendes Entgegenkommen. Kommunikation sollte in Anerkennung dieser grundlegenden Tatsache erfolgen!

Mit den bisher genannten Maßnahmen kann im besten Falle der Betrieb der Einrichtung entsprechend der erteilten Betriebserlaubnis aufrechterhalten werden, weil die mindestens erforderlichen personellen Rahmenbedingungen dafür gesichert werden.

4.2.3.2 Vorübergehende Reduktion der Öffnungszeiten, vorübergehende (Teil-)Schließung

Hält der Personalmangelzustand an und kommen weitere Personalausfälle hinzu, so ist davon auszugehen, dass die personellen Rahmenbedingungen nicht ausreichen, um den Betrieb der Einrichtung fortzuführen, ohne dass Aufsichtspflicht verletzt oder/und Kindeswohl gefährdet werden. Es handelt sich dann um einen Personalmangel, der als ein sogenanntes „besonderes Vorkommnis“ gemäß § 47 SGB VIII zu werten ist. Die damit einhergehende Dokumentations- und Meldepflicht erfordert, dass Einrichtungsträger sich ohne Verzug mit der zuständigen Behörde, d.h. dem Träger der örtlichen Jugendhilfe/Fachaufsicht Kindertagesbetreuung in Verbindung setzen. Personalausfall und Personalmangel sind zu melden und zu dokumentieren. Des Weiteren sind der Behörde Maßnahmen mitzuteilen, welche entsprechend § 47 SGB VIII zum Schutz der Kinder in Kindertageseinrichtungen und Tagespflegestellen ergriffen werden (sollen). Zu diesen Maßnahmen gehören bspw.:

- Einschränkung der Öffnungszeit bzw. Reduzierung der möglichen Besuchszeiten
- Aufrechterhaltung des Betreuungsangebotes durch das Heranziehen von Nicht-Fachkräften (für einen anzugebenden begrenzten Zeitraum)
- Einrichtung eines Notdienstes bzw. von Notgruppen für einen ausgewählten Kreis von Kindern (ggf. Auswahl nach Relevanz der Berufstätigkeit der Eltern und nach individuellem Bildungs-/Betreuungsbedarf des Kindes)
- Schließung der Einrichtung (oder Teilschließung) für einen anzugebenden begrenzten Zeitraum.

Die genannten Maßnahmen sind dem örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe als notwendig und angemessen zu plausibilisieren. Welche Maßnahmen jeweils in Frage kommen und ergriffen werden, soll die Einrichtungsleitung in Abstimmung mit dem Team und dem Träger verantwortlich treffen, und zwar sowohl im Interesse des dienstbereiten Personals als auch der Kinder, die einen Rechtsanspruch auf Tagesbetreuung haben sowie der Eltern, die Familie und Beruf mit Hilfe von Kindertagesbetreuung vereinbaren müssen. Die Letztverantwortung für die Entscheidung darüber, welche Maßnahmen in der konkreten Situation in der konkreten Einrichtung geeignet sind, um Kindeswohl und Aufsichtspflicht sicherzustellen, liegt beim Träger der Einrichtung.

Gemeinsam mit dem örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe soll der Träger eine tragfähige Übergangslösung erarbeiten, die Aufsichtspflicht und Kindeswohl sichert und die Rückkehr zum Regelbetrieb ermöglicht.

Der Rechtsanspruch auf Kindertagesbetreuung gegenüber dem Leistungsträger (örtlicher Träger der öffentlichen Jugendhilfe) bleibt unberührt. Der örtliche Träger der öffentlichen Jugendhilfe als aufsichtsführende Behörde ist in dem Zusammenhang zum einen verpflichtet, gemeinsam mit dem Träger die personellen Rahmenbedingungen zu analysieren und zu reflektieren sowie

hinsichtlich der Sicherstellung personeller Rahmenbedingungen zu beraten und zu unterstützen. Gemeinsam müssen Lösungen gefunden werden, die eine Rückkehr in den Regelbetrieb der Einrichtung und damit die Umsetzung des Rechtsanspruches auf Kindertagesbetreuung sicherstellen. Zum anderen ist die aufsichtsführende Behörde angehalten, akuten, langfristigen und kumulierenden Personalmangel als besonderes Vorkommnis an den überörtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe (Landesjugendamt) zu melden. Mit dieser Meldung erfolgt zugleich die Angabe der ergriffenen Maßnahmen (z.B. Teilschließung, Schließung, Öffnungszeitreduzierung).

Im Zusammenhang mit Teilschließungen, Schließungen und Öffnungszeitverkürzung ist zu bedenken, dass diese im Sinne der Erfüllung der Vertragspflichten des Einrichtungsträgers gegenüber den Eltern sowie im Sinne der erteilten Betriebserlaubnis nur vorübergehender Natur sein sollen. Die Beitragspflicht der Eltern bleibt in dem Fall grundsätzlich unberührt, d.h. weder müssen Elternbeiträge gesenkt noch erstattet werden. Vielmehr sind diese im Regelfall zu entrichten, da es sich dabei nicht um eine Gegenleistung für tatsächlich erbrachte Betreuungsdienste, sondern pauschalierte Kostenbeiträge nach § 90 SGB VIII handelt.

5 Beteiligung des Kuratoriums & Kommunikation

Das Vorgehen bei Personalengpässen ist im Sinne des KiFöG (§ 19 Abs. 3) eine grundsätzliche Entscheidung des Trägers. An dieser Entscheidung ist das Kuratorium zu beteiligen. Der Träger hat vorab das Kuratorium zu Beratungen hinzuzuziehen. Unabdingbar ist es deshalb, dass Einrichtungsträger, - team und -leitung das mögliche Vorgehen in akuten Personalmangelsituationen mit der Elternschaft bzw. deren Vertretern gemeinsam thematisieren und erarbeiten. Mit dem Handlungsplan (siehe Beispiel im Folgenden), der auch das Vorgehen zur Entscheidungsfindung für die zum Einsatz kommende(n) Maßnahme(n) in der konkreten Situation enthält (Schließung, Teilschließung, Öffnungszeitreduktion), sollen alle Akteur:innen im Grundsatz einverstanden sein. Es empfiehlt sich, das Einverständnis aller Beteiligten per Unterschrift zu dokumentieren.

Es ist empfehlenswert, dass Einrichtungen im Kontext ihrer Rahmenbedingungen einen Plan erstellen, der die üblichen Kommunikationswege in Personalmangelsituationen mit zu informierenden Personenkreisen enthält und die Schritte der Informationsweitergabe (d.h. Beratung Team, Information an Träger, Beratung mit Träger, Kommunikation mit Elternschaft, Meldung an die Aufsichtsbehörde) enthält.

Im Kern geht es in diesem Plan darum, intern verbindlich zu regeln, **WANN WER WEN** über **WELCHE SITUATION** informiert. Es empfiehlt sich, die Informationsweitergabe zu dokumentieren. Dies könnte beispielsweise in tabellarischer Form geschehen:

BEISPIEL

Datum, Uhrzeit	**Wer informiert?**	**Wen?**	**Worüber? (Information)**	**getroffene Vereinbarung**
Montag, x.x.202x 8:10 Uhr	Kitaleitung	Trägervertretung ggf. KITA-Team	Krankmeldungen, Akuter Personal-engpass erste ergriffene Maß-nahmen (z.B. Kontakt-aufnahme Vertre-tungskraft XY)	Verständigung über mögliche Maßnah-men, Dienstplanän-derung auf Hilfskräftepool zurückgreifen gemeinsame Ent-scheidung über Öffnungszeitreduk-tion oder (Teil-) Schließung
9:00 Uhr	Träger	örtlicher Träger der öffentlichen Jugendhilfe	Personalmangel	z.B. Öffnungszeit-reduktion terminiert
10:00 Uhr	Kitaleitung	Gesamte Eltern-schaft (z.B. über E-Mail-Verteiler, Kita-App -falls vorhanden, Information auf Kita-Webseite, Tele-fonanrufe, Aus-hänge, Handzettel etc.)	Personalmangel, eingeschränkte Öffnungszeiten zur Sicherung des Kindeswohls, Öffnung in Abstim-mung mit Träger und Aufsichtsbehör-de vom xx.xx.202x bis xx.xx.202x von 8:00 bis 15:30 Uhr	
...				

5.1 Kommunikation mit Eltern

Für die Kommunikation mit Eltern bzw. Personensorgeberechtigten der betreuten Kinder ist immer zu bedenken, dass diese mit einem Einrichtungsträger eine rechtlich verbindliche Vereinbarung (Betreuungsvertrag) über eine zu erbringende Leistung (Kinderbetreuung) geschlossen haben. Beide Vertragsparteien erwarten zu Recht voneinander, dass sie sich auf die Einhaltung der Vereinbarung in allen Punkten verlassen können. Dies betrifft bspw. das rechtzeitige Entrichten des Kostenbeitrags durch die Eltern. Es betrifft auch die Leistungen, die Eltern und ihre Kinder in Anspruch nehmen können; diese ist durch den Träger im vertraglich vereinbarten Umfang zu leisten. Eltern wird mit Vertragsschluss insofern zugesichert, dass ihre Kinder gemäß Betriebserlaubnis, Betreuungsvertrag und pädagogischer Konzeption betreut werden und ihnen während des Aufenthalts in der Einrichtung Bildungsangebote zur Verfügung stehen.

Eltern werden durch Kindertagesbetreuung in die Lage versetzt, ihrer Erwerbstätigkeit nachzugehen und Familie und Beruf zu vereinbaren.

Eine Einschränkung des Betreuungsumfangs durch vorübergehende Öffnungszeitreduktion und/oder (Teil-)Schließung der Einrichtung stellt Eltern vor die Herausforderung, die Kindertagesbetreuung kurzfristig selbst zu übernehmen oder anderweitig zu organisieren. Damit berühren alle unter Punkt 4.2 erläuterten Maßnahmen potenziell auch die Möglichkeiten der Ausübung der Erwerbstätigkeit der Eltern, d.h. deren Verpflichtungen gegenüber Arbeitgeber, Dienstherren und/oder Kund:innen.

5.2 Transparenz und Klarheit

Mit Blick auf die Tragweite, die Maßnahmen zum Umgang mit Personalmangel für Familien haben können, wird klar, dass seitens Einrichtungsleitung bzw. Einrichtungsträger ein transparentes Informationsmanagement und ein klares Kommunikationskonzept unerlässlich sind. Zum einen sollten Eltern bereits im Aufnahmegespräch über das potenzielle Vorgehen der Einrichtung bei Personalmangel aufgeklärt und informiert werden. Mit einer frühzeitigen Information kann die Einrichtung nicht nur um Verständnis bei Eltern für Angebotsreduzierungen werben. Sondern sie kann Eltern zugleich versichern, dass alles dafür getan wird, um das Eintreten dieses Falles zu verhindern. Dies wiederum vermag, gegenseitiges Vertrauen zu stärken. (Anhang 6.1 dieser Handlungsempfehlung stellt beispielhaft ein mögliches Informationsschreiben für Eltern zu Personalmangel dar. Dieses könnte mit dem Betreuungsvertrag ausgehändigt werden. Bei Bedarf kann ein solches Dokument als Basis für weitere Informationsschreiben oder Gespräche dienen.)

Wenn akuter Personalmangel eintritt, der entsprechende Maßnahmen erfordert, welche für Eltern einen Einschnitt in die Betreuungssituation ihres Kindes darstellen, so sind Eltern ohne Verzug in angemessener Weise über die anstehenden vorübergehenden Einschränkungen zu informieren. Häufig noch in Einrichtungen bestehende analoge Kommunikationskanäle wie beispielsweise Aushänge an Infotafeln oder Infozettel an den Eingangstüren der Einrichtung sowie Handzettel in den Garderobenfächern der Kinder können eine Ergänzung zu schnelleren Informationswegen darstellen. Sie sind jedoch in einer digitalen Welt, in der i.d.R. alle Eltern über ein Smart-Phone verfügen, nicht mehr zeitgemäß. Auch die Möglichkeit, dass Kitaleitung oder -träger alle Eltern persönlich informiert (sei es z.B. im persönlichen Infogespräch in den Hol- und Bringe-Situationen oder per telefonischer Kontaktaufnahme), wird auf Grund der Zeitintensität kaum in Frage kommen.

Vielmehr ist es ratsam, dass Einrichtungsleitung und/oder Einrichtungsträger möglichst einen E-Mail-Verteiler pflegen, über den alle Eltern im Notfall erreicht werden können. Gegebenenfalls kann auch vereinbart werden, dass im Bedarfsfall seitens Träger und/oder Leitung Informationsschreiben an ein oder zwei Elternvertreter:innen gesandt werden, die die Informationen ihrerseits verbindlich und verlässlich weiterleiten. Sollte die Informationsweitergabe durch Elternvertre-ter:innen als geeignet erscheinen, so wählen Eltern in eigener Verantwortung geeignete Kanäle (Telefon-Ketten, Messenger-Dienste u.ä.).

Möglich wäre es auch - wenn die Kita oder der Träger über eine eigene Webseite verfügt – aktuelle Informationen dort zu platzieren. Der Elternschaft ist dazu vorab mitzuteilen, dass (beispielsweise über eine aktuell zu haltende Rubrik) dort kurzfristig wichtige organisatorische Informationen zu finden sind.

Nicht zuletzt sollten Einrichtungen und Träger erwägen, inwiefern die Nutzung einer Kita-App die kurzfristige und effiziente Kommunikation zwischen Elternschaft und Kita unterstützen kann. Die Nutzung solcher Applikationen (apps) für Mobilgeräte bietet sich an, da weitgehend alle Eltern mit Smartphones oder Tablets ausgestattet sind. Es ist davon auszugehen ist, dass die Elternschaft effektiv und effizient auf diesem Wege zu erreichen wäre. Neben der Informationsweitergabe von Kita bzw. Träger an die Eltern

bieten Apps eine Vielfalt an Softwarelösungen für weitere mittelbare pädagogische Aufgaben wie z.B. Dokumentation der Entwicklungs- und Bildungsprozesse der Kinder; auch Anwesenheits-/Abwesenheitskontrolle kann damit effizienter organisiert werden. Derzeit bieten einige Software-Unternehmen in Deutschland Apps für Kitas an, die den unterschiedlichen Bedürfnissen gerecht werden[1].

Bei der Auswahl einer geeigneten Kita-App ist unbedingt die DGSVO-Konformität vorab sicherzustellen.

6 Anhang

6.1. Vorschlag Informationsschreiben für Eltern

Eltern sollen transparent und angemessen über die Möglichkeit des Auftretens von Personalmangel informiert werden. Gleichermaßen sollen Eltern Kenntnis darüber erhalten, welche Maßnahmen Kitaleitung und Träger einsetzen, um Personalmangel zu verhindern und welches Vorgehen bei akutem Personalmangel zu erwarten ist. Es empfiehlt sich, Eltern rechtzeitig – möglichst bei Aufnahme des Kindes – zu informieren. Dies kann in Form eines Schreibens erfolgen, welches ausgehändigt wird. Ein solches Schreiben ist im Folgenden beispielhaft aufgeführt.

Es ist zudem empfehlenswert, präventiv die Möglichkeiten der Betreuung des Kindes durch die Eltern abzufragen, um in einer akuten Personalmangelsituation Eltern gezielt um Unterstützung bitten zu können.

[1] Einen aktuellen Überblick über die am Markt verfügbaren Softwarelösungen für mittelbare pädagogische Kitaaufgaen und Datenschutz-Anforderungen bietet eine Expertise des Staatsinstituts für Frühpädagogik Bayern: IFP-Staatsinstitut für Frühpädagogik (Hrsg.), Reichert-Garschhammer, E., Knoll, S., Helm J., Holand, G., Lorenz, S., Möncke, U. & Oeltjendiers, L. (2021). KitaApps – Apps und Soft-warelösungen für mittelbare pädagogische Aufgaben in der Kita. ifp.bayern.de und hub.kita.bayern – CC BY. Verfügbar auch unter: https://lsaurl.de/501IFP

MUSTER

Kindertageseinrichtung Musterkita/ Tagespflegestelle MusterTP
Musterstraße 12
34567 Musterdorf

Ansprechpartner:innen Kita: Max Mustermann,Leitungsperson, Telefon: ..., E-Mail: ...
Ansprechpartner:in Träger: Mia Musterfrau, Fachberatung, Telefon: ..., E-Mail: ...

Information über mögliches Vorgehen und Maßnahmen bei Personalmangel (Stand xx.xx.202x)

In unserer Kindertageseinrichtung kann es – wie in allen gesellschaftlichen Bereichen – dazu kommen, dass Personalausfälle das Team vor große Herausforderungen stellen, die nicht zuletzt auch Sie und Ihre Alltagsplanung berühren können. So gibt es neben der unvorhersehbaren Häufung von Krankheiten (wie z.B. während der Corona-Pandemie, oder während sogenannter ‚Grippewellen' etc.) einige weitere Faktoren, die ursächlich für Personalausfälle sein können (z.B. Beschäftigungsverbote auf Grund von Schwangerschaft).
Der Träger XY und die Leitung der Einrichtung „Musterkita" tun alles dafür, um Personalmangel vorzubeugen und wir versichern Ihnen, dass es unser wichtigstes Anliegen ist, die Betreuung ihres Kindes/Ihrer Kinder im vereinbarten Umfang zu sichern und qualitativ hochwertige Bildungsangebote zu machen. Gleichermaßen stehen Sicherheit und Wohl der von uns betreuten Kinder im Vordergrund aller unserer Bemühungen.
Zumeist kann durch flexibles Reagieren der Mitarbeitenden kurzfristig auf Personalausfälle reagiert werden, sodass das Fehlen von Fachkräften kompensiert wird und damit der Einrichtungsalltag aufrechterhalten werden kann. Es kann aber auch vorkommen, dass Personal in einem Umfang fehlt, dass dies Auswirkungen auf die Gestaltung unseres Alltags hat. Es kann dann notwendig werden, einen Teil des pädagogischen Angebots vorübergehend zu reduzieren oder ausfallen zu lassen (z.B.: Waldtag, Turnen, Ausflüge). Auch kann es dann erforderlich sein, Funktionsräume vorübergehend nicht zu öffnen, Bezugserzieher:innen neu zuzuweisen u.s.w.. Im Rahmen der Personalplanung wird dann zum Beispiel mit der Verschiebung von Dienstzeiten und Pausen, mit dem Aufbau von Überstunden einiger Mitarbeiter:innen und vielen weiteren Maßnahmen reagiert. Auch setzen wir in diesem Fall Vertretungskräfte ein oder greifen auf ehemalige Kolleg:innen und die Unterstützung durch Hilfskräfte zurück.
Wenn Sie uns in diesen Fällen dadurch unterstützen können, dass Sie Ihr Kind in geringerem Umfang in der Einrichtung betreuen lassen, wäre das sehr hilfreich.
Sollte ausnahmsweise einmal die Personalsituation so prekär sein, dass Träger und Leitung zu der Einschätzung gelangen, dass mit dem zur Verfügung stehenden Personal die Sicherheit der Kinder bei der Betreuung im vollen Umfang nicht gewährleistet werden kann, so kann im Ausnahmefall und vorübergehend (d.h. zeitlich klar begrenzt) eine Reduzierung der Öffnungszeiten, eine Teilschließung oder Schließung der Einrichtung erforderlich werden. Wenn es dazu kommen sollte, so können Sie sicher sein, dass die Entscheidung verantwortlich und im Interesse der Sicherheit und des Wohls der Kinder getroffen wurde und mit dem örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe (Jugendamt) abgestimmt ist. Der Rechtsanspruch Ihres Kindes auf Kindertagesbetreuung, den Sie gegenüber dem örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe geltend machen (und den wir umsetzen, indem wir Kindertagesbetreuung anbieten) bleibt davon unberührt.

Angabe der Eltern

Personelle Engpässe gehören zum Alltag. Ich nehme die Information der Einrichtung dazu zur Kenntnis. Wenn Personalmangel akut auftritt, kann ich das Team der Einrichtung dadurch unterstützen, dass ich mein Kind anderweitig betreue/betreuen lasse.

Ja ☐ Nein ☐ teilweise ☐

Name des Kindes _____

Datum, Unterschrift _____

6.2. Checkliste „Vorgehen bei Personalmangel“

Die folgende Checkliste fasst in übersichtlicher Form die in der Handlungsempfehlung erwähnten möglichen Maßnahmen bei Personalmangel zusammen. Die Darstellung der Maßnahmen in den einzelnen Kategorien stellt keine hierarchische Reihenfolge dar – und versteht sich nicht als abschließende Aufzählung. Ggf. ist diese Checkliste anzupassen und mit weiteren Maßnahmen, die eine Einrichtung einsetzt, zu ergänzen.

Maßnahmen in alleiniger Leitungsverantwortung (Ziel: Weitestgehendes Aufrechterhalten des Regelbetriebs)

- ☐ Veränderung der Dienstzeiten, wo möglich
- ☐ flexible Arbeitsverträge nutzen, Wochenarbeitszeit aufstocken
- ☐ Anordnung des Leistens von Mehrarbeit (Überstunden)
- ☐ Dienstplan anpassen
- ☐ Pausenstruktur überarbeiten
- ☐ Leitung unterstützt pädagogische Arbeit (und schiebt nach Möglichkeit andere Aufgaben, z.B. Verwaltung, auf)
- ☐ Entscheidung über vorübergehende Schließung von Funktionsräumen (bei offener Arbeit)
- ☐ Gruppenstruktur für verschiedene Angebote anpassen, zusammenlegen
- ☐ aufschieben/absagen von Zusatzangeboten (Ausflüge, vorbereitungsaufwendige Feste)

Maßnahmen in Absprache mit dem Einrichtungsträger (Ziel: Aufrechterhalten des Betriebs mit Einschränkungen)

- ☐ Streichung von gebuchten Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen, Schulungen, Gremienarbeit etc.
- ☐ Kurzurlaube streichen
- ☐ Aufschieben von Neu-Aufnahmen/Eingewöhnungen
- ☐ Urlaubssperre (gemäß tariflichen Regelungen) aussprechen
- ☐ Unterstützungsmöglichkeiten durch Fachpersonal aus anderen Einrichtungen des Trägers ausschöpfen
- ☐ Hilfskräfte und Ehrenamtliche einsetzen
- ☐ Einsatz von Fachpersonal aus Personalüberlassung (Zeitarbeit)
- ☐ Elternschaft über Personalmangel informieren
- ☐ Bitte um Unterstützung der Eltern (Betreuung des Kindes zu Hause, geringere Betreuungszeit in der Einrichtung organisieren)

Maßnahmen, die formal in Verantwortung des Trägers liegen und in enger Abstimmung zwischen Leitung und Träger i.d.R. durch diesen erfolgen sollen (Aufrechterhalten des Betriebs nicht mehr möglich/massive Einschränkung erforderlich)

- ☐ Information über (massiven) Personalmangel an den örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe weitergeben (Meldung nach § 47 SGB VIII) (Einrichtungsträger!)
- ☐ Öffnungszeitreduktion oder (Teil-)Schließung beschließen (Leitung und Träger gemeinsam) und den örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe über die geplante Maßnahme und den geplanten Zeitraum der Maßnahme informieren (Einrichtungsträger!)
- ☐ Beratung mit dem örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe über geeignete Maßnahmen, um die Wiederaufnahme des Regelbetriebs zu ermöglichen (i.d.R. Einrichtungsträger)
- ☐ ggf. Organisation von Notbetreuung; Kriterien für die Nutzung und Bedingungen der Notbetreuung erarbeiten (Leitung und Träger in enger Abstimmung)
- ☐ umfassende Information der Elternschaft über die Personalmangelsituation und die erforderlichen Maßnahmen (Leitung, in enger Abstimmung mit dem Träger)

7 Quellen und weiterführende Literatur/Web-Links

- Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter (2013): Handlungsleitlinien zur Umsetzung des Bundeskinderschutzgesetzes im Arbeitsfeld der betriebserlaubnispflichtigen Einrichtungen nach § 45 SGB VIII, Download unter: https://lsaurl.de/501BAGLJAE, (Zugriff: 24.01.2023)

- Evangelischer Kitaverband Bayern (2022): Leitfaden: Umgang mit personellen Engpässen. Download unter: https://lsaurl.de/501EVKITA, (Zugriff 20.01.2023)

- IFP-Staatsinstitut für Frühpädagogik (Hrsg.), Reichert-Garschhammer, E., Knoll, S., Helm J., Holand, G., Lorenz, S., Möncke, U. & Oeltjendiers, L. (2021). KitaApps – Apps und Softwarelösungen für mittelbare pädagogische Aufgaben in der Kita. ifp.bayern.de und hub.kita.bayern – CC BY: Expertise - Apps und Softwarelösungen zum digitalen Austausch zwischen Eltern und Kita/Schule (bayern.de), Download unter: https://lsaurl.de/501IFP, (Zugriff: 23.02.2023)

- Hinweise und Beispiele zur Anwendung Anwendung/Berechnung des Mindestpersonalschlüssels gibt das Ministerium für Arbeit, Soziales und Integration, Referat Kindertagesbetreuung und frühkindliche Bildung, Download unter: https://lsaurl.de/501MSHINWEISE

- LIGA der Freien Wohlfahrtspflege in Thüringen e.V. (2021): Hinweise zum Umgang mit Personalenpässen in der Kindertageseinrichtung, inklusive Checkliste. Download unter: https://lsaurl.de/501LIGATHUE, (Zugriff: 17.02.2023)

Impressum

Herausgeber, Redaktion und Layoutgestaltung:

Landesverwaltungsamt
Stabsstelle Kommunikation und
Referat Landesjugendamt | Referat 501 – Kinder und Jugend
Ernst-Kamieth-Straße 2
06112 Halle (Saale)

E-Mail: pressestelle@lvwa.sachsen-anhalt.de

Internet: www.lvwa.sachsen-anhalt.de

Bildnachweise:
www.pixabay.com

Stand: April 2023, aktualisiert November 2023

Bildnachweis: pixabay.com

Ansprechpartnerin im Referat Landesjugendamt | Referat 501 – Kinder und Jugend:

Gesine Nebe
E-Mail: gesine.nebe@lvwa.sachsen-anhalt.de
Tel.: +49 345 514-1293
Ernst-Kamieth-Straße 2
06112 Halle (Saale)

Eine Vervielfältigung auf fotochemischen oder mechanischen Wegen (Kopieren, Scannen, Abfotografieren, Nachdrucken) – auch auszugsweise – ist nur mit schriftlicher Genehmigung des Herausgebers gestattet.

Diese Publikation darf weder von Parteien noch von Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben politischer Informationen oder Werbemittel. Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die Publikation nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme zugunsten einzelner Gruppen verstanden werden könnte.